

СОГЛАСОВАНО

Президент ППО



УТВЕРЖАЮ

Заведующий МДОУ

«Ильинский детский сад

«Берёзка»

В.М. Крылова

«12» сентября 2019г.



**Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Ильинский детский сад «Берёзка»
Нижнегорского района Республики Крым**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Ильинский детский сад «Берёзка» Нижнегорского района Республики Крым (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Ильинский детский сад «Берёзка» Нижнегорского района Республики Крым.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

молодой специалист - педагогический работник образовательной организации в возрасте до 25 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодых специалистах и соответствии в приложении 8 к настоящему Положению;

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) - фиксированные размеры оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда)

в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты – выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление;

1.3. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Лисинский детский сад «Берёзка» Нижнегорского района Республики Крым (далее – образовательная организация) включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

обеспечения муниципальных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531;

перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормы численности, рекомендуемые платные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

настоящего Положения.

1.5. Размер оплаты труда работников образовательной организации устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной

платы тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника образовательной организации, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника образовательной организации должны соответствовать профессиональным стандартам, и в случае их отсутствия – действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКМДТР, ЕКС, ЕТКС и др.).

Персонал образовательной организации подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал образовательной организации – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал образовательной организации – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживающее здание и оборудование.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.8. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данной образовательной организации, их должностные оклады и штатную численность.

Штатное расписание образовательной организации отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

1.9. Руководитель образовательной организации несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.11. Месячная заработная плата работников образовательной организации, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнявших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории

работником до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.12. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета Республики Крым, и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, единая.

1.13. Оплата труда работников образовательной организации устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.14. Оплата труда работников образовательной организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.15. С учетом условий труда работникам образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.16. Работникам образовательной организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.17. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1,2,4,5 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименования должностей и профессий, указанных в ЕКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников образовательной организации подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

2. Фонд оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда образовательной организации включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифные ставки), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты социального характера,

включая материальную помощь.

3. Формирование заработной платы руководителя образовательной организации.

3.1. Заработная плата руководителя образовательной организации состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

3.2. Оклад (должностной оклад) руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.3. Оклад (должностной оклад) руководителя образовательной организации повышается:

3.3.1. на 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...», спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.3.2. на 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания) при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения является, для руководителя – приказ Управления образования администрации Нижнегорского района Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя; для его заместителей, - приказ (распоряжение) руководителя образовательной организации, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 3.3 для повышения оклада (должностного оклада), повышение производится по одному основанию, предусматриваемому наибольшему повышению в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который

включая как компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.3.3. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются Управлением образования администрации Нижнегорского района Республики Крым, к ведению которого отнесена образовательная организация.

Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю образовательной организации в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы образовательной организации и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы образовательной организации, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю образовательной организации, порядок и условия их выплаты устанавливаются Управлением образования администрации Нижнегорского района Республики Крым, к ведению которого отнесена образовательная организация.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом Управления образования администрации Нижнегорского района Республики Крым, к ведению которого отнесена образовательная организация, возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя образовательной организации или по вакантной должности руководителя, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей образовательной организации.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год и среднемесячной заработной платы работников таких организаций (без учета заработной платы соответствующему руководителю), определяется Управлением образования администрации Нижнегорского района Республики Крым в соответствующей организации, и критичности от 1 до 6.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников образовательной организации, кроме руководителя.

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников образования установлены в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общестрасельных работников, специалистов и служащих установлены в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации, занятых в сфере закупок, установлены в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации, занятых в сфере охраны труда, установлены в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению.

4.5. Должности специалистов и служащих и их оклады (должностные оклады)

заработной платы (тарифные ставки) в одном из типов учреждений, не указанных в приложениях 2, 4, 8, 9, устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), размерами заработной платы (тарифными ставками), имеющимися в других типах учреждений.

4.6. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, размер заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.7. Оклады (должностные оклады) работников образовательной организации повышаются:

4.7.1. На 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (наличие ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профиля организации или выполняемой работе;
- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю организации, и педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

4.7.2. На 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник», профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Основанием для повышения оклада (должностного оклада) является приказ (распоряжение) руководителя образовательной организации, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований по пункту 4.7 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по отношению основного, предусмотривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который включаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.8. Оклады (должностные оклады) работникам образовательной организации за специфику работы повышаются на основании приказа руководителя образовательной организации. Размер повышения должностных окладов за специфику работы указан в приложении 3 к настоящему Положению.

4.9. Оклад (должностной оклад) молодым специалистам из числа

каждого из работников повысится путем установления ежемесячной доплаты в размере 5 700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от нагрузки. Повышение обусловит новый оклад (должностной оклад):

Формула расчета:

*Оклад (должностной оклад) + 5700,00 рублей = новый оклад (должностной оклад) * нагрузка * специфика работы*

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных образовательных организациях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих образовательных организациях» относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- при расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работником, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), соответствующей для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372

Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководителем образовательной организации принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и образовательной организации в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных образовательных организациях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 № 530, в целях увеличения материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работниками образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

6.2.1.1. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа

работников, в случае необходимости основания для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивности и напряженности работы;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;

- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;

- качественно и в срок выполнение поручений руководителя;

- степень сложности и важности выполняемых поставленных задач;

- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;

- инициативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

6.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;

- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- сложность выполняемой работы.

6.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;

- надбавка за наличие квалификационной категории.

6.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного задания отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного

жания, утвержденных учреждением.

6.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается по основному месту работы (должности) пропорционально отработанному времени:

- специалистам;
- руководителю образовательной организации (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты.

6.2.3.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается по основному месту работы (должности) пропорционально отработанному времени в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 620,00 руб;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 1300,00 руб;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 2000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителя соответствующей образовательной организации, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и квалификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.3.2. Надбавка работникам (кроме педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности пропорционально отработанному времени:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы, поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителя соответствующей образовательной организации, закрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные книжки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности; о дате выдачи справки; а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы;

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) назначается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя образовательной организации и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премияльных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, имеющие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности предусмотренных в образовательной организации).

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам образовательной организации один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

7.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств поступающих от иной организации доход деятельности, на оплату труда. Материальная помощь выплачивается в размере оклада (должностного оклада) пропорционально нагрузке, но не более одной ставки.

7.4. Руководитель образовательной организации ежегодно предусматривает средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников образовательной организации в пределах доведенного фонда оплаты труда.

7.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается руководителем образовательной организации и оформляется его приказом.

7.6. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.7. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.8. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

7.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Ластовенский детский сад
«Берёзка»
Нижнегорского района
Республики Крым

Размер должностного оклада
руководителя образовательной организации

| Наименование должности | Размер оклада, руб. |
|--|------------------------|
| Заведующий дошкольной образовательной организацией находящийся на капитальном ремонте, реконструкции | 273 оклада |
| Заведующий дошкольной образовательной организацией - с численностью воспитанников до 50 | 31500,00 |
| Заведующий дошкольной образовательной организацией - с численностью воспитанников от 51 до 100 | 31815,00 |
| Заведующий дошкольной образовательной организацией - с численностью воспитанников от 101-200 | 32445,00 |
| Заведующий дошкольной образовательной организацией - с численностью воспитанников от 201 и выше | 33075,00 |
| Заведующий дошкольной образовательной организацией - с численностью воспитанников от 201 и выше - наличие нескольких зданий на разных почтовых адресах | 33705,00 |

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Дзевненский детский сад
«Березка»
Нижнегорского района
Республики Крым

Размеры должностных окладов педагогических работников, занятых
в образовательной организации

| Классификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должност- ной оклад, руб. |
|--|--|---------------------------------|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
| | Музыкальная сестра | 11830,00 |
| | Помощник воспитателя; ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья. | 13830,00 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1-й квалификационный уровень | Музыкальный руководитель | 14610,00 |
| 2-й квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования; социальный педагог. | 14630,00 |
| 3-й квалификационный уровень | Воспитатель; педагог-психолог. | 14640,00 |
| 4-й квалификационный уровень | старший воспитатель; тьютор ⁽¹⁾ ; учитель-дефектолог, учитель-логопед (догосед); | 14650,00 |

(1) – За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и послевузовского профессионального образования.

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Лицейский детский сад «Берёзка» Пижнегорского района Республики Крым

Размер повышения должностных окладов по должностям (профессиям) работников образовательной организации за специфику работы

| Типы образовательных организации, виды деятельности и категории работников | Размер процента повышения, % |
|--|------------------------------|
| 1. Дошкольные образовательные организации | |
| 1.1. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, советом (применяется на норму часов) | 5 |
| 1.2. Работа педагогического работника в группах для детей с применением родных языков (крымско-татарского, украинского) (применяется по факту нагрузки) | 10 |
| 1.3. Работа педагогического работника, связанная с шлолованием логопедическим пунктом, психологическим кабинетом, методическим кабинетом (применяется на норму часов) | 10 |
| 1.4. Работа педагогического работника в группах компенсирующего, комбинированного вида (применяется по факту нагрузки) | 25 |
| 1.5. Работа помощника воспитателя в группах компенсирующего вида, комбинированного вида в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки) | 25 |
| 1.6. Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки) | 10 |

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Листьянский детский сад
«Берёзка»
Нижнегорского района
Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общетрасовых
руководителей, специалистов и служащих

| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным группам | Должностной оклад, рублей |
|---|--|---------------------------|
| 1. Общетрасовые должности служащих первого уровня | | |
| 1-й квалификационный уровень | Делопроизводитель-калькулятор. | 13830,00 |
| 2. Общетрасовые должности служащих второго уровня | | |
| 2-й квалификационный уровень | Заведующий хозяйством. | 14574,00 |

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Источенский детский сад
«Берёзка»
Нижегородского района
Республики Крым

Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок) рабочих по разрядам
выполняемых работ

| Разряд работ | Размер тарифной ставки, руб. |
|--------------|------------------------------|
| 1 разряд | 7896,00 |
| 2 разряд | 8835,00 |
| 3 разряд | 8985,00 |
| 4 разряд | 9145,00 |
| 5 разряд | 9312,00 |
| 6 разряд | 9489,00 |
| 7 разряд | 9764,00 |
| 8 разряд | 9803,00 |

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад
«Берёзка»
Нижнегорского района
Республики Крым

Размер надбавки за квалификационную категорию:

| Основание для установления коэффициента: | Размер надбавки за квалификационную категорию, руб |
|--|---|
| Квалификационная категория (по педагогической деятельности): | |
| высшая категория | 2000,00 |
| первая категория | 1250,00 |

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Берёнка»
Нижнегорского района
Республики Крым

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, на адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста.

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся педагоги и другие работники образовательных организаций в возрасте до 35 лет:

- получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности;
- получившие диплом бакалавра и обучающиеся в магистратуре;
- получившие диплом магистра и обучающиеся в аспирантуре;
- окончившие аспирантуру.

2.2. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в образовательную организацию:

- после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- либо поступившим в течение одного года после получения диплома бакалавра и обучающимся в магистратуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности;
- либо в течение одного года после получения диплома магистра и обучающимся в аспирантуре по программам высшего образования по соответствующему профилю деятельности.

2.3. Осуществление трудовой деятельности в иных организациях в период

обучения и до даты трудоустройства в образовательную организацию (при условии соблюдения установленных настоящим Положением сроков трудоустройства) и работа в образовательной организации до возникновения права на присвоение статуса (окончания обучения в образовательной организации) не может являться основанием для отказа в присвоении выпускнику статуса молодого специалиста.

2.4. Выпускники принимаются на работу в образовательную организацию с учетом уровня образования, специальности и квалификации по образованию и соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. Статус молодого специалиста – совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника со дня заключения трудового договора с образовательной организацией на основании приказа о присвоении статуса молодого специалиста.

Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

В случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в другую статус у него сохраняется, период его действия не прерывается.

Работодатель самостоятельно запрашивает с предыдущего места работы копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста.

Если выпускник после окончания обучения не имел возможности трудоустроиться в образовательную организацию по причине призыва на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы (в том числе направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу) или беременности и рождения ребенка, то статус молодого специалиста присваивается при условии трудоустройства в образовательную организацию в течение 3 месяцев по окончании службы и не позднее 3 месяцев после достижения ребенком возраста 3 лет естественным. При этом обязательным условием для присвоения статуса молодого специалиста является отсутствие трудовой деятельности выпускника в указанный период.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случаях:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из образовательной организации по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую образовательную организацию);
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принятому ранее на работу по контракту, после или во время получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения:
Инженерский детский сад
«Берёзка»
Нижнегорского района
Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной
организации, занятых в сфере закупок

| Должность | Должностной оклад, рублей |
|---------------------------------|---------------------------|
| Специалист по закупкам | 15855,00 |
| Руководитель контрактной службы | 19530,00 |

10034

11
08827

111

111 Я.

2

1001

100

111-11

111

111 001

111 11

Приложение 9
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Листьяненский детский сад
«Берёзка»
Нижегородского района
Республики Крым

Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной
организации, занятых в сфере охраны труда

| Должность | Должностной оклад, рублей |
|----------------------------------|---------------------------|
| Специалист по охране труда | 15200,00 |
| Руководитель службы охраны труда | 19530,00 |



University of California
Berkeley
Library
1958
1958

1958
1958